

СЕКЦІЯ 5. СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 004:005.963

*Балабаш О. С.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту організацій,
Лазебний В. О.,
здобувач третього рівня вищої освіти,
Одеський національний економічний університет*

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНСЬКОЇ ІТ-ІНДУСТРІЇ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сфера ІТ-послуг є однією з найдинамічніших в економіці України, відіграючи важливу роль у формуванні ВВП та забезпеченні експортних надходжень. Проте сучасні виклики, спричинені воєнними діями, змінами у міжнародному співробітництві та релокацією бізнесу, впливають на кадровий потенціал галузі. У цій статті проаналізовано основні виклики та перспективи розвитку кадрового потенціалу ІТ-індустрії України.

У 2023 році в ІТ-секторі України налічувалося 346 тисяч фахівців. Це орієнтовно на 20% більше від 2021 року.

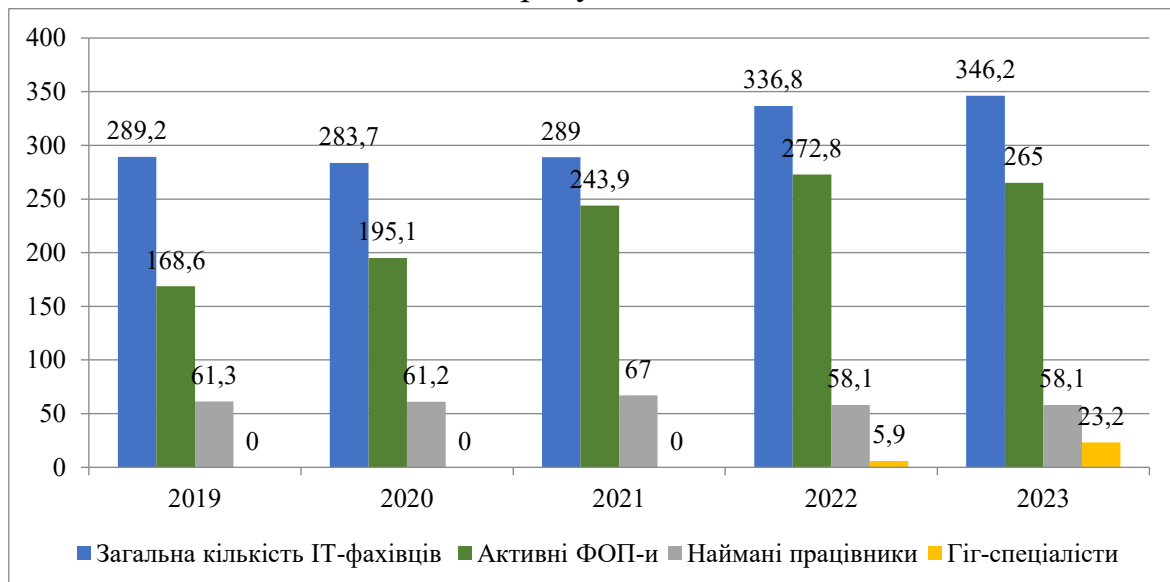


Рис. 1. – Динаміка кількості ІТ-фахівців, тис. осіб.

Джерело: [1]

Аналіз динаміки кількості ІТ-фахівців в Україні у 2019–2023 роках демонструє стабільне зростання галузі та зміни в структурі зайнятості. Загальна кількість спеціалістів у секторі зросла з 289,2 тис. осіб у 2019 році до 346,2 тис.

у 2023 році, що свідчить про розширення ринку праці попри економічні та воєнні виклики.

Водночас кількість найманих працівників залишалася відносно стабільною, коливаючись у межах 58–67 тис. осіб. Це вказує на сталість корпоративного сегмента ринку, де компанії утримують штатних працівників навіть у кризових умовах.

Поява категорії гіг-спеціалістів у 2022 році та їхнє стрімке зростання до 23,2 тис. осіб у 2023 році свідчить про адаптацію ринку до нових правових механізмів і запровадження гіг-контрактів, які надають компаніям і фахівцям більшу гнучкість.

У I півріччі 2024 року українські ІТ-компанії залучили інвестицій у обсязі 283 млн доларів.

Серед основних викликів, що впливають на кадровий потенціал ІТ-індустрії, можна виділити війну та релокацію фахівців, що спричинило тимчасовий кадровий дефіцит через вимушене переселення спеціалістів. Важливим чинником є також еміграція та "відтік мізків", оскільки висококваліфіковані фахівці все частіше знаходять можливості працевлаштування за кордоном, що може послабити конкурентні переваги українських ІТ-компаній. Падіння попиту на внутрішньому ринку через загальну економічну нестабільність також впливає на працевлаштування та оплату праці фахівців. Посилення конкуренції за таланти є ще одним викликом, оскільки іноземні компанії активно залучають українських ІТ-спеціалістів, пропонуючи їм привабливі умови праці та вищі зарплати [2-4].

Попри виклики, існують перспективи розвитку кадрового потенціалу української ІТ-індустрії. Розвиток ІТ-освіти через інвестиції у навчальні програми та співпрацю між бізнесом і університетами сприятиме підготовці нових фахівців. Державна підтримка у вигляді податкових пільг та грантів для ІТ-компаній може зменшити відтік кадрів. Розширення ринку DefenseTech відкриває нові можливості для працевлаштування та зростання сектору. Важливим напрямом є також залучення інвестицій, адже створення сприятливого середовища для міжнародних інвесторів допоможе залучити фінансові ресурси та розширити кількість робочих місць. Популяризація ГІГ-економіки через гнучкі умови праці, такі як ГІГ-контракти та ФОП-модель, дозволяє зберігати конкурентоспроможність фахівців та ринку загалом.

Українська ІТ-індустрія демонструє високу стійкість до зовнішніх викликів та здатність до адаптації. Попри військові дії, сектор продовжує генерувати високі доходи та залишатися одним із ключових драйверів економіки. Вирішення проблеми кадрового потенціалу через підтримку освіти, стимулювання інвестицій та державні ініціативи сприятиме подальшому

розвитку галузі. Залучення українських ІТ-фахівців до інноваційних секторів, зокрема DefenseTech, дозволить не лише втримати таланти в країні, а й посилити її конкурентоспроможність на міжнародному ринку.

Список використаних джерел:

1. У 2023 році внутрішній ІТ-ринок скоротився у 2 рази від позаторік
URL: <https://surl.lu/wiesmt>.
2. Прийняття управлінських рішень: методи та моделі: моногр. / Кузнецова І.О., Балабаш О.С., Карпенко Ю.В., Сокурєнко І.А.; за заг. ред. І.О. Кузнецової. Харків: Діса плюс, 2022. 156 с.
3. Технології стратегічного управління стійким розвитком сучасних організацій : монографія / за ред. І. О. Кузнецова, О. С. Балабаш. – Харків: «Діса плюс», 2020. – 228 с.
4. Балабаш О. С., Сливка В. Методичні основи аналізу макросередовища підприємств. Фінансово-кредитні системи: перспективи розвитку. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. № 3(14), 2024. С. 78-86.
URL: <https://periodicals.karazin.ua/fcs/article/view/24151/22100>

УДК 331.2:339.3

Балашова О.В.,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та підприємництва,
Донбаська державна машинобудівна академія

МОДЕЛЮВАННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВИЗНАЧАЛЬНИХ ЇЇ ФАКТОРІВ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Від політики підприємства у сфері оплати праці значною мірою залежить ефективність його роботи. Важливу роль для прийняття ефективних управлінських рішень щодо стимулювання праці на підприємствах відводиться необхідності врахування співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці. Дослідження показують, що винагороди впливають на рішення людей про вступ на роботу та їх рішення, з якою інтенсивністю вони повинні працювати [1].

Очікувана заробітна плата – один із головних основних мотиваційних запитів персоналу підприємства. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану ними роботу та на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Таким чином, можна зробити висновок, що заробітна плата та продуктивність праці це тісно пов'язані між собою категорії. Тому в цьому дослідженні ставиться завдання моделювання та прогнозування рівня оплати праці (заробітної плати) працівників торговельного підприємства з урахуванням